

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE



Julio de 2021

Tabla de contenido

Control de versiones	3
INTRODUCCIÓN	4
¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?	4
TÉRMINOS Y DEFINICIONES	7
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	8
EMPRESA	9
COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS RECTORES	10
VIGENCIA	11
DIAGNÓSTICO PREVIO	12
ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	12
A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	13
B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN	16
C. POLÍTICA RETRIBUTIVA	17
D. RESPONSABILIDAD FAMILIAR	18
E. Promoción o Formación	19
F. Prevención del acoso por razón de sexo y sexual	19
CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO	20
MEDIDAS DEL PLAN	21
OBJETIVOS GENERALES	21
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
CRONOGRAMA	26
EVALUACIÓN DEL PLAN	27
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	28
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	29
1. Introducción	29
2. Objetivo del Protocolo	29
3. Declaración de principios	29
4. Ámbito de aplicación	31
5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo	31
6. Tipología de acoso sexual	32
7. Tipología de acoso por razón de sexo	33
8. Sanciones disciplinarias	34
9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual	35
10. Violencia de género	38
11. Responsabilidad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	41
<i>ANEXO I. Modelo de denuncia</i>	<i>42</i>
<i>ANEXO II. Compromiso de confidencialidad</i>	<i>44</i>
<i>ANEXO III. Derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género</i>	<i>45</i>

Control de versiones

Nº Versión	Fecha	Elaborado por:	Descripción de la Modificación
0	27/07/2021	Polan	- Borrador inicial del Plan de Igualdad
1	04/08/2021	Polan	Aprobación del Plan de Igualdad

INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983. En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995), donde a partir de ellas se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad (gender mainstreaming) en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos que se tienen que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros. De esta manera, el Tratado de Ámsterdam no sólo fortaleció el compromiso de la Unión Europea en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando las desigualdades, sino que reforzó el compromiso en la promoción de dicha igualdad. Actualmente, nuestra sociedad está viviendo un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, la mujer tiene asignado.

Haciendo referencia al ámbito nacional, la propia Constitución Española, en su artículo 9, recalca que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural, social”. Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la CE se establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la

igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 2310312007). Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

Dentro del apartado autonómico, sería interesante destacar la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En ella se sigue garantizando la igualdad entre mujeres y hombres como principio básico y, además, se amplían una serie de aspectos como son planes específicos para las Administraciones Públicas en defensa de la igualdad de género, se facilitan herramientas para que se desarrolle un sistema coeducativo dentro de las escuelas o el aumento de las medidas para poder acabar con la brecha salarial. En definitiva, ha profundizado en las materias establecidas y ha creado algunas nuevas para poder legislar en base a los avances sociales, políticos y económicos actuales.

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Hoy día, pese a ser cierto que en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales las barreras jurídicas e ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres tienden a desaparecer, perduran los estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha producido un conflicto entre los valores tradicionales de la cultura empresarial y la presencia de mujeres en este ámbito, produce graves resistencias y tensiones.

Al mismo tiempo, la implantación del Plan de Igualdad supondrá una serie de beneficios para la entidad.

En primer lugar, se cumple con la legislación vigente: todas las empresas tienen la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

En segundo lugar, favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado.

Por otro lado, la motivación y el compromiso de las personas cualificadas de la entidad aumentan considerablemente cuando una persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo.

Todos estos factores contribuyen a generar:

- Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los productos y servicios.
- Disminución de accidentes laborales y mejora de la salud laboral.
- Disminución del absentismo y de la rotación del personal.
- Mejora de la satisfacción general del personal.

En tercer lugar, incrementa la productividad de las personas trabajadoras con la entidad al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Finalmente, también mejora la imagen de la empresa en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que permite:

- Mejorar las relaciones con las empresas proveedoras y con la Administración (contratos, subvenciones...).
- Incrementar el número de personas atendidas.
- Conseguir que las personas se sientan interesadas en entrar a trabajar en la entidad (atracción de talento).

TERMINOS Y DEFINICIONES

Plan de Igualdad: Conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico e situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y/o a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en la retribución y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito empresarial, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en la representación de los trabajadores.

Discriminación directa: Es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de

acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Indemnidad frente a represalias: Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como corregir prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Se acuerda por parte de la persona responsable de la entidad junto con la parte representante de la plantilla, y con la colaboración de una consultoría experta externa, la realización y posterior aprobación del Plan de Igualdad de la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA**.

ENTIDAD

La **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** surge el 11 de febrero de 2008 con el propósito de crear una red de apoyo, orientación y asesoramiento para todas aquellas mujeres que se encuentren ante un embarazo imprevisto o difícil. Es una entidad sin ánimo de lucro, aconfesional y apolítica.

La organización trabaja con mujeres embarazadas y madres recientes, las cuales sufren discriminación dentro del ámbito social y laboral. Así mismo, se les empodera, aportándoles las herramientas necesarias, para que puedan lograr superar estas situaciones por sí mismas, consiguiendo así que tengan una mejor integración y una mejora notable en su calidad de vida.

Estos hechos se ven agravados cuando el contexto no es favorable, viviendo situaciones como el abandono de la pareja y el afrontamiento de la maternidad en solitario, la precariedad laboral, la ausencia de la familia de origen y una escasa o nula red de apoyo.

Para revertir todas estas situaciones, como se comentaba anteriormente, la plantilla de la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA**, lleva a cabo un proceso de empoderamiento femenino. De tal manera, que sean ellas las que adquieran las capacidades necesarias que les permitan tener un mejor entorno tanto para sí mismas como para sus hijos e hijas.

Entre los fines principales de la entidad se subrayan:

- Promover la concesión de ayudas y sistemas de asistencia gratuitos a la mujer embarazada, tanto del sector público como del privado.
- Asesorar, asistir y apoyar a toda mujer sobre cómo superar cualquier conflicto que su embarazo le pueda suponer e informarla sobre los apoyos o ayudas que pueda recibir para llevar a buen término su embarazo.
- Asesorar, asistir y apoyar a toda madre en dificultades.
- Apoyar y ayudar a la mujer que haya pasado por un aborto provocado.
- Desarrollar programas de educación afectiva-sexual con la finalidad de reducir el número de embarazos no deseados.
- Cuidado y acogida de la infancia más desfavorecida.
- Asistencia, en cualquiera de sus necesidades, a las personas más desfavorecidas, con especial atención a la población inmigrante.

- Contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a la promoción de la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social.

La organización se establece con su oficina principal en la capital de Andalucía, Sevilla, concretamente en la Calle Fragua de Vulcano, 2, 41007, Sevilla.

COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS RECTORES

La Junta Directiva y demás miembros de la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** muestran un compromiso firme con la aplicación del derecho de igualdad efectiva e igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación de la mujer, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las situaciones de discriminación derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Este principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se aplica como principio básico y transversal a todas las áreas de actividad de la entidad y, especialmente, en la gestión de su personal trabajador y voluntario.

El ámbito de actuación en el que la entidad se desarrolla, el de la intervención social, así como el colectivo que la misma atiende, el de las mujeres embarazadas que se encuentran ante un embarazo imprevisto y/o difícil y que, en muchas ocasiones, se encuentra discriminada a nivel personal, familiar, social, formativo, laboral, etc., por dicho embarazo, hacen que tanto la asociación como sus miembros sean especialmente sensibles a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto se traduce en una lucha por dar mayor visibilidad al papel de la mujer en general y de la mujer embarazada en particular, como un pilar fundamental en la sociedad, y en la promoción y el empoderamiento de la mujer en todas las facetas de su vida (maternidad, formativa, laboral, etc.).

Tal y como se recoge en el Acuerdo de 9 de octubre de 2018, del Consejo de Gobierno, la mayor presencia de la mujer en sectores de ocupación por lo general peor pagados y menos valorados, la escasa presencia de las mujeres en puestos directivos pese al avance de nuestra sociedad y su mayor implicación en la vida familiar, tienen un fuerte impacto negativo en sus salarios y en su desarrollo profesional. Por este motivo, desde la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** existe un alto compromiso por facilitar la

conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como con impulsar la transparencia en la información sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras y de su voluntariado.

Por todo ello y como un signo más de esa especial sensibilidad y compromiso hacia la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** desarrolla este Plan de Igualdad y se compromete a implantarlo en todas y cada una de las áreas y niveles de la organización, garantizando para ello todos los recursos humanos, materiales y económicos necesarios.

La implantación de este Plan de Igualdad va a permitir que surjan, en mayor medida, las potencialidades de todo el personal de la entidad, ya sea trabajador o voluntario, y va a generar un clima laboral y una convivencia más igualitaria y, en consecuencia, facilitadora de una mayor productividad y calidad en los servicios prestados y el trabajo realizado desde la Asociación con el colectivo atendido. Además, dicho Plan servirá como marco y guía de trabajo, realista y concreto, para la puesta en marcha de las medidas a implantar dentro de los plazos fijados, así como para el seguimiento y posterior evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos planteados y los resultados obtenidos al aplicar dichas medidas.

Por último, a través de la implantación de este Plan se pretende luchar contra la desigualdad que existe, ya no sólo entre mujeres y hombres, sino también la desigualdad que existe entre las propias mujeres cuando se hace del embarazo una situación invalidante y que coloca a la mujer gestante en una posición de inferioridad frente a otras mujeres. En esta línea, al apoyo institucional público le falta aún cierto recorrido para conseguir la igualdad real y efectiva de la mujer embarazada, siendo necesario el desarrollo de políticas activas para esta causa y el destinar un mayor número de recursos a la misma, al igual que se realiza para luchar contra otras problemáticas que rodean a la mujer, y que son igual de preocupantes, como pueden ser la de la violencia de género.

VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos del plan mediante las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su aprobación. En este caso sería desde agosto de 2021 a agosto de 2025.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia inicialmente prevista de este Plan de Igualdad las partes se reunirán para negociar el siguiente. El plan actual permanecerá vigente en tanto no se apruebe el nuevo.

DIAGNÓSTICO PREVIO

El objetivo del diagnóstico para la elaboración de un Plan de Igualdad es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones, para detectar las necesidades y definir los objetivos/medidas para mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad ha llevado a cabo un proceso de diagnóstico, basados en los datos cuantitativos aportados por la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA**, en los que se medirán diferentes patrones en base al primer semestre del año 2021. Estos datos se han complementado con información cualitativa relativa a los procesos de contratación y promoción de trabajadores y trabajadoras y políticas de retribución de la Entidad, entre otras.

En resumen, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos de la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** con el objetivo de:

- ✓ Detectar posibles necesidades en este ámbito.
- ✓ Su posible implicación en el desarrollo del principio de igualdad y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Entidad.

ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** están bajo el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social.

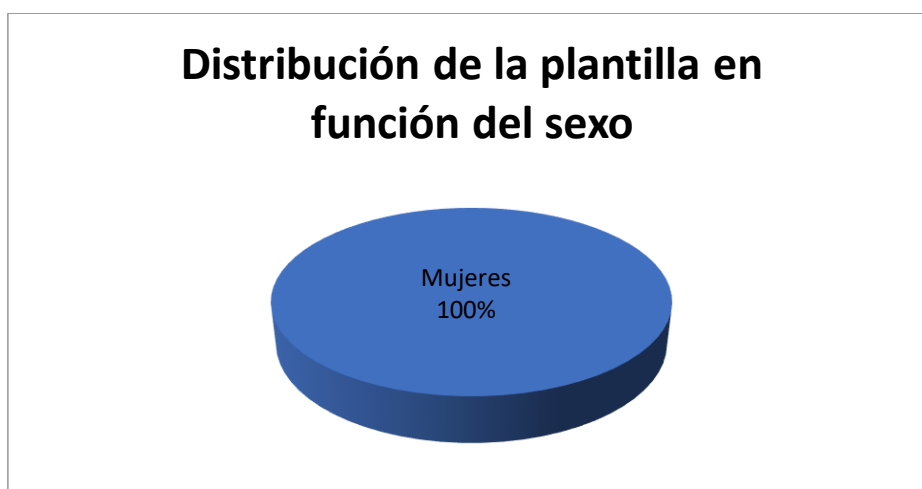
El presente análisis se realiza para el global de la plantilla, si bien como se visualizará a continuación no se hará una diferenciación por sexos, ya que la plantilla está compuesta al 100% por mujeres.

A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

En este apartado analizaremos todos los aspectos relacionados con la composición de la organización a nivel de plantilla y bajo la perspectiva de género. Se estudia la distribución en la totalidad de la plantilla y por categorías profesionales, así como la edad, tipo de contratación, estudios y antigüedad.

1. Por sexo.

A fecha de presente diagnóstico, la plantilla total de la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** es de 5 personas, las cuales son todas mujeres.



En análisis global, y al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la LOIEMH, los datos anteriores ofrecen una presencia desequilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, en favor de las mujeres. De acuerdo a este apartado dentro de la ley, explica que para que una plantilla sea equilibrada debe contener un 40% de la proporción de un sexo y un 60% del otro, sin importar cuál sea el mayoritario.

En muchas ocasiones esto es debido a la feminización del sector humanitario. El patriarcado siempre ha establecido que las mujeres deben encargarse del ámbito privado, mientras que los hombres lo hacen del público. Cuando se les ha permitido trabajar, siempre han estado enfocadas a ámbitos más relacionados con la educación y los cuidados de las personas. Tareas muy vinculadas a lo que ejecutaban y ejecutan en la esfera privada.

2. Por edad y sexo.

Para el segundo apartado se distribuye la plantilla en grupos de edad, para comprobar cómo se disponen en función de esta categoría.

Grupo de edad	Mujeres	%
De 21 a 29 años	1	20%
De 30 a 45 años	3	60%
De 46 o más años	1	20%
Total	5	100%

Dentro de los datos aportados, se obtiene que el grupo mayoritario se encuentra entre los 30 y los 45 años, concretamente el 60% de las trabajadoras. El otro 40% se divide entre quien tiene de 21 a 29 años y quien tiene 46 o más años.

En definitiva, se puede decir que es una plantilla bastante joven, ya que solo una persona supera los 45 años de edad.

3. Por contrato y sexo.

Aquí se quiere analizar las diferentes modalidades de contratación del personal, destacando cuales son las más frecuentes.

Tipo de contratos	Mujeres	%
A tiempo completo	4	80%
Indefinido - ordinario	1	25%
Duración determinada	3	75%
A tiempo parcial	1	20%
Duración determinada	1	100%

La modalidad más frecuente de contratación en la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** es por duración determinada a tiempo completo, representada en el 60% de la plantilla. Por otro lado, encontramos dentro de la jornada total a una mujer con una vinculación indefinida. El último 20%, también es una contratación con una duración determinada, sin embargo, la jornada es parcial.

Es positivo que el 80% de la plantilla este a jornada completa ya que los patrones habituales son que ellas se dediquen a los contratos a media jornada, con el fin de que también se ocupen del hogar y de la crianza de la descendencia.

4. Por Antigüedad y sexo.

Dentro de este apartado se quiere analizar la antigüedad de las personas contratadas dentro de la empresa.

Antigüedad	Mujeres	%
De menos de 6 meses	2	40%
De 3 a 5 años	2	40%
De 6 a 10 años	1	20%
Total	5	100%

Dentro de las diferentes antigüedades dentro de la organización, subrayar la coincidencia que existe entre contrataciones de menos de 6 meses y de 3 a 5 años, correspondiendo cada tipo a un 40% de la totalidad de la plantilla. Sólo una persona de la plantilla tiene una contratación de 6 a 10 años, representando un 20% de la plantilla. Esto es positivo porque la relación de las mujeres con el mercado laboral suele verse interrumpida en el momento de la descendencia. Por ello, que la organización confíe en el desarrollo profesional de estas mujeres, ayuda a su crecimiento vital.

5. Por categoría profesional y Sexo

Para este nivel de análisis se quiere estudiar las categorías profesionales de la plantilla, teniendo en cuenta el sexo de cada persona.

Puesto laboral	Mujeres	%
Educación social	1	20%
Trabajo social	2	40%
Psicología	1	20%
Aux. Administración	1	20%
Total	5	100%

Analizando las diferentes categorías se obtiene que trabajo social sea la más habitual, ya que la componen el 40% de la plantilla. Posteriormente, con el mismo porcentaje (20%), encontramos a una educadora social, una psicóloga y una auxiliar administrativa.

Es cierto que estas profesiones suelen tener un alto nivel de mujeres frente a hombres. No obstante, los datos obtenidos por el INE destacan que los hombres con profesiones de la misma índole se incorporan antes y con más frecuencia que sus homólogos.

6. Por categoría Profesional y nivel de estudios/ sexo

Una vez se han estudiado las diferentes categorías representadas dentro de la entidad, es interesante también observar el nivel de estudios alcanzados por las personas que las ocupan.

Puesto laboral	Estudios	Mujeres	%
Educación social	Universitarios	1	20%
Trabajo social	Universitarios	2	40%
Psicología	Universitarios	1	20%
Aux. Administración	Secundarios	1	20%
Total		5	100%

En líneas generales se puede destacar que los estudios más comunes son los universitarios, ya que configuran el 80% de la totalidad de la plantilla.

El 20% que falta se encuentra en el puesto laboral de auxiliar de administración, la cual posee estudios secundarios, los cuales engloban ESO, Bachillerato, COU, BUP, Grado Medio y/o Grado Superior.

B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

La plantilla de la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** está compuesta en su totalidad por mujeres. Aunque es cierto que es un sector muy feminizado, se pueden elaborar proyectos para la incorporación de hombres, con la finalidad de romper los estereotipos de género, así como las barreras que impiden que las mujeres accedan a empleos normalmente relacionados con los hombres y viceversa.

En las ofertas de empleo publicadas se utiliza un lenguaje no sexista, denominando los puestos de trabajo utilizando ambos géneros gramaticales, redactando la oferta basándose exclusivamente en la cualificación requerida para el puesto a desempeñar y no incluyendo requisitos que puedan excluir de las candidaturas a uno u otro sexo. La

difusión que se realiza desde la entidad para la incorporación de personal voluntario se lleva a cabo siguiendo estos mismos criterios.

Las entrevistas de selección se desarrollan siguiendo criterios homogéneos para ambos sexos. Durante dichas entrevistas no se realizan preguntas de carácter personal, como pueden ser las relacionadas con el estado civil, las expectativas de maternidad/paternidad o el número de hijos. Dichos datos se recogen posteriormente, una vez que la persona ya se ha incorporado a la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la entidad. De esta manera, las preguntas durante las entrevistas de selección se centran exclusivamente en analizar si la persona candidata reúne las competencias personales, sociales y técnicas para un adecuado desempeño del puesto de trabajo vacante.

La valoración de la idoneidad de la persona candidata y la selección final de la persona contratada se basan exclusivamente en el perfil profesional de la misma, evitando prejuicios y estereotipos de género, atendiendo únicamente a criterios objetivos y competenciales y siendo especialmente sensibles a la no discriminación de la mujer en base a variables como su situación de maternidad, su estado civil, etc.

En el proceso de contratación del personal contratado y en el proceso de acogida del personal voluntario, se explicitan los derechos para las personas contratadas y se recomienda para las personas voluntarias las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a fin de fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

C. POLÍTICA RETRIBUTIVA

En este apartado se incluirá un breve resumen sobre la situación económica de la plantilla. Informando que la entidad cuenta con su registro salarial y se rige bajo los estamentos del Convenio Colectivo al que están adscritas.

Bandas salariales	Mujeres	%
Entre 14.001 y 18.000€	1	20%
Entre 18.001 y 24.000€	1	20%
Entre 24.001 y 30.000€	1	20%
Entre 30.001 y 36.000€	2	40%
Total	5	100%

En líneas generales, se ha obtenido que la mayor parte de la plantilla se encuentran con sueldos razonables, ya que el 100% cobra más de 14.000€.

Que se posicionen en bandas salariales altas les van a proporcionar independencia económica y poder a la hora de tomar decisiones en sus respectivos hogares. Facilitando así, que no se caiga en una situación de dependencia sobre sus parejas y/o familiares.

Aunque actualmente la plantilla de personal laboral está compuesta exclusivamente por mujeres, la asociación garantiza la no discriminación salarial por razón de sexo para puestos de trabajo equivalentes.

D. RESPONSABILIDAD FAMILIAR

Para este apartado, la intención es analizar el número de descendencia de la plantilla, conocer si tienen o no personas dependientes a su cargo y ver quienes han optado por elegir alguno tipo de permiso, reducción de jornada o excedencia. Con el fin de averiguar si las personas trabajadoras conocen y hacen uso de sus derechos en materia de conciliación laboral, familiar y personal.

Nº de descendencia	Mujeres	%
Cero	3	60%
Entre 4-5	2	40%
Total	5	100%

Lo más destacable sería la tendencia a no tener descendencia, ya que se cumple para el 60% de la plantilla.

En cuanto a las personas que la tienen, se concentra el 40%, siendo entre 4 y 5 hijos/as lo habitual en estas mujeres.

También es importante que después de quedarse embarazadas y parir, las mujeres sepan que siguen teniendo su puesto para cuando pueda incorporarse, facilitándoles diferentes medidas de conciliación que favorezca una buena crianza y corresponsabilidad.

Como se comentó al principio del apartado también se ha analizado si tienen o no personas dependientes a su cargo. En este caso ninguna persona de la plantilla se encuentra en esta situación.

En cuanto a los diferentes permisos, reducciones de jornadas y excedencias disponibles en la organización, se ha obtenido que durante el año 2020 no han sido requeridos por nadie de la plantilla.

E. Promoción o Formación

En este caso se ha analizado si hay o no personas que hayan ascendido de puesto laboral durante el último año, obteniéndose una respuesta negativa, es decir, nadie durante el año 2020 ha promocionado.

Desde la asociación se potencia el desarrollo profesional de sus trabajadores y trabajadoras mediante la asistencia de los mismos a cursos de formación y reciclaje profesional externos si el horario de estos coincide con la jornada laboral, pudiendo disfrutar de este permiso retribuido y computándose dichas horas como trabajo efectivo. Asimismo, se promueve el e-learning, siempre que sea posible, como medida que facilite la conciliación.

La entidad organiza cuatro encuentros al año de formación dirigidos a personas voluntarias. De forma puntual, al conocer la asistencia de dicho personal con bebés y menores, la organización del evento formativo pone a disposición una ludoteca.

En cada encuentro formativo realizado por la asociación se recurre tanto a mujeres como a hombres para ser ponentes de los mismos (incluso en aquellas profesiones que tradicionalmente suelen estar mayoritariamente representadas por mujeres, como pueden ser las de Trabajo Social, Psicología, etc.). Asimismo, en dichos encuentros se lleva a cabo un análisis posterior de la asistencia segregado por sexos.

F. Prevención del acoso por razón de sexo y sexual

La asociación tiene contratado un servicio de Prevención de Riesgos Laborales con una empresa externa, la cual se reúne con el equipo directivo y con la plantilla de personas trabajadoras para proporcionarle pautas de actuación en esta área.

La entidad tiene incorporada la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, identificando los posibles riesgos que pueden existir en el desempeño de determinadas actividades dentro de la entidad, tanto para trabajadoras como para

voluntarias que se encuentren en estado de gestación, y de esta manera, poder asignarles funciones alternativas.

La asociación ha elaborado un manual de actuación ante determinadas situaciones que pueden surgir en la entidad, entre ellas la actuación ante una situación de violencia de género. Este manual incluye actuaciones que pueden ser aplicadas tanto en el caso de que la mujer sea trabajadora de la entidad, voluntaria o usuaria de la misma. Todo el personal trabajador y voluntario de la asociación es conocedor de la existencia de dicho manual gracias a una sesión formativa que se impartió tras la publicación y entrega del mismo.

Sin embargo, a pesar de los conocimientos de toda la plantilla, no se dispone de un protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, con lo cual se plantea como necesidad la elaboración del mismo.

G. Comunicación

En todas las comunicaciones, tanto internas como externas, que realiza la entidad se utiliza un lenguaje neutro, inclusivo y no sexista. Este mismo criterio se sigue para las publicaciones de la asociación en redes sociales, medios de comunicación, página web, etc., así como en los documentos utilizados para la atención directa del colectivo atendido por la misma.

Respecto a las imágenes utilizadas en dichas comunicaciones y publicaciones, se evita el uso de imágenes sexistas y estereotipadas de género.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

A través del diagnóstico se ha analizado la situación de la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, previamente a la elaboración del presente Plan de Igualdad, obteniendo en un primer instante que poseen una distribución de la plantilla desequilibrada, de acuerdo con la disposición primera de la LOIEMH, a favor de las mujeres. Con lo cual se pueden realizar acciones que favorezcan a la inclusión de hombres, con el objetivo de romper estereotipos en cuanto a la feminización y masculinización de las profesiones.

Atendiendo a otra característica de la plantilla, como es la edad, se establece que es una plantilla bastante joven, con una gran proporción de personas entre 30 y 45 años.

Una vez analizada la edad, se pasa a estudiar la antigüedad de la plantilla. En el estudio se encuentra una misma proporción de contrataciones de menos de 6 meses y de 3 a 5 años, correspondiendo cada tipo a un 40% de la totalidad de la plantilla. Sólo una persona de la plantilla tiene una contratación de 6 a 10 años, representando un 20% de la plantilla. Es importante que tengan una continuidad dentro de la empresa y compromiso con su trabajo. Esto permite reforzar a las mujeres y que sientan que tienen una carrera profesional próspera.

Así mismo, se ha examinado la política salarial, observando que toda la plantilla se posiciona por encima de los 14.000€ brutos anuales. Esto facilita la independencia económica de las mujeres y la adquisición de poder a la hora de tomar decisiones dentro del hogar.

Para la responsabilidad familiar, se ha analizado el número de descendencia, si tienen personas dependientes a su cargo y si han hecho uso o no de medidas como los permisos, reducciones de jornadas y/o excedencias. Al obtener los resultados se ha visualizado que lo más habitual es no tener descendencia. Además, nadie tiene personas dependientes a su cargo y tampoco les ha hecho falta hacer uso de ninguna medida de conciliación.

MEDIDAS DEL PLAN

OBJETIVOS GENERALES

Una vez detectadas las áreas de mejora, se establecen los objetivos, estrategias y prácticas a adoptar.

Los objetivos generales acordados son:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales a todos los niveles, y evaluando sus posibles efectos.

- Conseguir una representación equilibrada mujer/hombre en el ámbito de la Entidad, potenciando y promoviendo una serie de medidas para la consecución de los objetivos definidos y acordados.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a toda la Asociación, creando para ello una cultura corporativa en materia de Igualdad de oportunidades y trato.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En base a estos objetivos generales se han elaborado otros más concretos:

- Promover la integración de la Igualdad de Oportunidades en la entidad y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma.
- Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, formación y el desarrollo de la carrera profesional.
- Garantizar la igualdad salarial y paliar las posibles discriminaciones por razones de género.
- Desarrollar acciones que faciliten la conciliación la vida familiar, personal y laboral.
- Establecer un protocolo interno y externo de comunicación libre de lenguaje sexista.
- Prevenir y sancionar situaciones de acoso dentro de la entidad, prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de discriminación directa e indirecta.

ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Objetivo: Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación han de contemplar criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades.	- Nº de criterios con perspectiva de género	Cuantitativa	- Junta directiva - Gestión y administración	Anual	- Persona responsable
Emplear un lenguaje inclusivo en la elaboración de ofertas de trabajo	- Nº de ofertas presentadas - Revisar las ofertas	Mixta	- Junta directiva - Gestión y administración	Anual	- Persona responsable - Registro de las ofertas
Realizar un registro de candidaturas presentadas en función del sexo	- Nº de candidaturas en función del sexo	Cuantitativa	- Junta directiva - Gestión y administración	Anual	- Persona responsable - Registro de las candidaturas

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN					
Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Desarrollar un programa formativo	- Nº de formaciones realizadas - Registro de las temáticas impartidas - Nº de participantes en cada formación en función del sexo - Canales usados para informar	Cuantitativa	- Junta directiva - Gestión y administración - Formación del voluntariado	Anual	- Personas responsables - Registro de formaciones y asistencias - Docentes - Sala - Ordenador - Proyector - Altavoces - Internet
Flexibilidad en la realización de formación en horario laboral	- Registro de los horarios de cada formación - Nº de participantes en función del sexo	Cuantitativa	- Junta directiva - Gestión y administración - Formación del voluntariado	Anual	- Persona responsable - Ordenador - Registro de horarios - Registro de asistencia

Incluir en la formación sesiones dedicadas a la igualdad de género, Violencia de Género y Acoso Sexual y por Razón de Sexo	- Nº de formaciones con perspectiva de género incluidas - Nº de participantes en función del sexo	Cuantitativa	- Junta directiva - Gestión y administración - Formación del voluntariado	Anual	- Personas responsables - Docentes con experiencia en Igualdad de Género y de Oportunidades entre Mujeres y hombres
--	--	--------------	---	-------	--

CONCILIACION FAMILIAR					
Objetivo: Mejorar la conciliación de la vida familiar de los trabajadores					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Información a la plantilla de las medidas de conciliación disponible actualmente en la organización	- N.º de la plantilla informada en función del sexo - N.º de la plantilla que solicitan las medidas de conciliación en función del sexo	Cuantitativa	- Junta directiva	Anual	- Persona responsable - Registro de las personas que han solicitado las medidas
Formar a trabajadoras/es y voluntariado en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los hombres se sientan parte implicada en estas medidas	- Nº de formaciones realizadas - Nº de participantes en función del sexo	Cuantitativa	- Junta directiva - Gestión y administración - Formación del voluntariado	Anual	- Persona responsable - Docentes - Sala - Ordenador - Internet - Proyector - Altavoces - Registro digital de las formaciones realizadas - Registro digital de las personas que participan en función del sexo

POLÍTICA RETRIBUTIVA					
Objetivo: Garantizar la igualdad salarial y paliar las posibles discriminaciones por razones de género.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Poseer un registro retributivo	- Elaboración del registro retributivo - Sistematización de los datos en función del sexo de la persona	Mixta	- Junta directiva - Gestión y administración	Anual	- Persona responsable - Registro retributivo
Examinar la igualdad salarial entre puestos con mismos desempeños	- Analizar las diferencias salariales teniendo en cuenta puestos con igual desempeño. - En caso de existir brecha salarial plantear unas acciones que palien este suceso.	Mixta	- Junta directiva - Gestión y administración	Anual	- Persona responsable - Registro salarial

COMUNICACIÓN					
Objetivo: Establecer un protocolo interno y externo de comunicación libre de lenguaje sexista.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Difundir a toda la asociación (plantilla y voluntariado) el Plan de Igualdad	- Nº de personas (aproximadamente) enteradas. - Canales utilizados para informar	Cuantitativa	- Junta directiva - Comisión de Igualdad	Anual	- Personas responsables
Establecer una comunicación interna y externa libre de lenguaje sexista	- Analizar las diferentes comunicaciones que se han elaborado.	Cualitativas	- Toda la plantilla	Anual	- Personas responsables

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					
Objetivo: Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse en la empresa.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo	- Implantación del protocolo	Cualitativa	Comisión de Igualdad	2021	- Profesionales con conocimientos en Acoso Sexual y por Razón de Sexo
Difundir el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso	- Nº de la plantilla a quienes se le ha entregado el protocolo. - Incidencia detectada en casos de acoso.	Cuantitativa	Comisión de Igualdad	Anual	- Persona responsable - Registro de canales usados para difundir el protocolo - Registro de la plantilla informada
Crear un procedimiento de denuncias y de asesoramiento para las personas afectadas por acoso sexual y/o por razón de sexo	- Implantación del procedimiento - Nº de denuncias recogidas en función del sexo - Programa de asesoramiento	Mixta	Comisión de Igualdad	Anual	- Personas responsables - Registro físico de denuncias - Registro online de denuncias - Folleto del programa

CRONOGRAMA

Una vez se han diseñado las medidas, ahora es necesario que se establezcan dentro de un calendario para tener constancia de cuando tienen que ser ejecutadas cada una de ellas.

Medidas	2021	2022	2023	2024
Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación han de contemplar criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades				
Emplear un lenguaje inclusivo en la elaboración de ofertas de trabajo				

Realizar un registro de candidaturas presentadas en función del sexo				
Crear procedimientos objetivos de promoción interna				
Desarrollar un programa formativo				
Flexibilidad en la realización de formación en horario laboral				
Incluir en la formación sesiones dedicadas a la igualdad de género, Violencia de Género y Acoso Sexual y por Razón de Sexo				
Información a la plantilla de las medidas de conciliación disponible actualmente en la organización				
Formar a trabajadoras/es y voluntariado en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los hombres se sientan parte implicada en estas medidas				
Poseer un registro retributivo				
Examinar la igualdad salarial entre puestos con mismos desempeños				
Difundir a toda la asociación (plantilla y voluntariado) el Plan de Igualdad				
Establecer una comunicación interna y externa libre de lenguaje sexista				
Elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo				
Difundir el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso				
Crear un procedimiento de denuncias y de asesoramiento para las personas afectadas por acoso sexual y/o por razón de sexo				

EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan de Igualdad se llevará a cabo anualmente con el objetivo de poder tener una comparativa frente antes de tenerlo y después.

Así mismo, también dentro de la evaluación anual se debe incorporar si se está cumpliendo con las medidas establecidas, los objetivos planteados y si los resultados que se esperaban obtener se están consiguiendo.

En caso de alcanzar unos resultados negativos durante la evaluación se trabajará con todos los departamentos de la entidad para revertir la situación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Una vez se haya puesto en marcha el Plan de Igualdad, se permite la opción de poder incluir cualquier modificación necesaria para poder cumplir con el principio de Igualdad de Género y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Estas modificaciones deben estar consensuadas y aprobadas por la Comisión Negociadora y la Comisión de Igualdad, dando veracidad a que hacen falta una o varias mejoras para poder cumplir con los objetivos del Plan.

Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Introducción

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. Incluso, la citada Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia empresa, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados, a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

2. Objetivo del Protocolo

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, o discriminación por embarazo o maternidad, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

3. Declaración de principios

La **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización. Así, la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes **responsabilidades**:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

El diseño e implantación del «Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo» implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración del Comité de Igualdad de la Entidad.

4. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la organización, con independencia de su relación con la misma (personal laboral, personal voluntario, miembros de Junta, socios...). Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones de la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA**, sus proyectos y sus relaciones con los socios locales, contrapartes y población beneficiaria.

5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

6. Tipología de acoso sexual

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3. Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

7. Tipología de acoso por razón de sexo

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

8. Sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, o por imperativo legal:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la

persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Y el artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis de la misma Ley dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

También el artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatorio la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad.

9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual

Se recomienda que, todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección, al Comité de Igualdad o a la persona responsable de Recursos Humanos, o en su caso a la persona responsable de su departamento. La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

A) Normas básicas del procedimiento:

- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
- Todas las actuaciones de la Comisión de Igualdad se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones.
- En caso de incluir declaraciones éstas habrán de estar suscritas por quienes las hubieran realizado.
- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de entre los representantes de los trabajadores.
- Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad.
- Una vez finalizada la instrucción el Comité de Ética y Conducta será informado sobre la denuncia de acoso recibida.

B) Procedimiento informal:

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación la podrá realizar:

- La víctima.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- O cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación se notificará en un plazo de no más de *3 (Generalmente 2 o 3)* días a la persona responsable quien convocará una reunión de la Comisión de Igualdad para tramitar la denuncia en un plazo no superior a *5 (Generalmente 4 o 5)* días.

En esa reunión se nombrará a una persona de la Comisión encargada de la instrucción del expediente, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En no más de *7 (Unos 6 o 7)* días, desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando en un informe la consistencia de la denuncia, indicando los resultados del expediente y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal. Dicho informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

C) Procedimiento formal:

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citado, si se hubiera creado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a *4 (unos 4)* días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La fase instructora no podrá tener una duración superior a *15 (unos 15)* días naturales.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en

todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla. El trámite de alegaciones será de *7 (aprox. 7)* días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de *20 (aprox. 20)* días naturales.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso, tales como: separar a la víctima de la persona agresora, cambio de puesto de trabajo o de turno al agresor o a la víctima, etc.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los *20 (aprox. 20)* días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.

10. Violencia de género

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Éste es el motivo que lleva a la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** a incluir en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso un apartado exclusivo sobre Violencia de Género, ya que como reconoció la Organización de Naciones Unidas en su IV Conferencia Mundial de 1995, «la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz».

Definición de violencia de género:

«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada» (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1993).

Aquella que «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad» (artículo 1 de La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Medidas a adoptar:

Cuando se padece una situación de violencia de género, esta puede tener repercusiones tanto en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, de la víctima. Dentro de esas consecuencias sociales queda englobado el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo... Con esta situación la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, viene a establecer diferentes medidas que amparen a las víctimas respecto de su situación laboral.

Desde la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** se adoptan las siguientes medidas:

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN RIESGO DE ALTO NIVEL.
Se reconoce la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección, y que por lo tanto se recoge dentro del Plan de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA**.

2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN: Junto a las campañas de sensibilización de prevención del acoso, se realizarán campañas específicas de violencia de género para concienciar y sensibilizar a los miembros de la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** sobre la violencia de género. Dada la importancia de esta situación la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** realiza un recopilatorio de los derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género, el cual se hace llegar a todos los miembros de la organización para su conocimiento y divulgación.

3. ACCIONES FORMATIVAS: Incluir en el Plan de Formación, dentro de los programas de formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género. Estos programas irán dirigidos a dirección, mandos intermedios, representantes de los trabajadores y la persona técnica de prevención de riesgos laborales.

4. PUESTA EN MARCHA DE UN PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: Tras la acreditación formal por parte de la mujer víctima de violencia de género, la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** iniciará un procedimiento de forma inmediata y con carácter de urgencia. Este procedimiento se iniciará por la Comisión de Igualdad, que tras tener conocimiento de esta situación generará en el plazo de *3 (aprox. 3)* días una reunión de la Comisión de Igualdad, la Dirección de la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** y el Director/a del Área donde desarrolle su actividad la persona víctima de violencia de género. Las medidas que se adopte serán comunicadas a la persona afectada en un periodo no superior a *10 (aprox. 10)* días. Cualquiera de los medios siguientes servirá para poder acreditar una situación de violencia de género, generando con ello la posibilidad de acceder a los derechos que se recopilan en el ANEXO III:

- Sentencia por la que se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección de la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

11. Responsabilidad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

En representación de la entidad:	En representación legal de la plantilla o en su defecto de las propias trabajadoras y trabajadores	Entidad externa que colabora en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad:
_____	_____	_____
_____(Cargo)	_____(Cargo)	

ANEXO I. Modelo de denuncia

SOLICITANTE:

Persona afectada (Comité de Empresa Recursos Humanos)

TIPO DE ACOSO:

Sexual (Por razón de sexo Otros)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre: _____

Apellidos: _____

NIF: _____

Sexo:

Mujer (Hombre)

Puesto de trabajo: _____

Departamento: _____

Centro de trabajo: _____

Teléfono de contacto: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

_____ *(Describir y adjuntar)*

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

Añadir más párrafos iguales

SOLICITUD:

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

En _____, a _____

Firma: _____

ANEXO II. Compromiso de confidencialidad

Don/Doña _____, habiendo sido designado por la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la **ASOCIACIÓN REDMADRE SEVILLA** de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a _____.

Fdo.: _____

ANEXO III. Derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género

- ✓ Derecho a la reducción de la jornada laboral y la reordenación del tiempo de trabajo (art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores).
- ✓ Derecho a la movilidad geográfica, con derecho de reserva de puesto de trabajo (art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores),
- ✓ Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo (art. 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores, relación con el art. 58, y art. 165 de la Ley General de la Seguridad Social y Disposición Adicional Única del Real Decreto 1335/2005).
- ✓ Derecho a la extinción del contrato de trabajo (art. 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores).
- ✓ Derecho a que las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género no computen a efectos de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores y que sean consideradas justificadas a los efectos del despido disciplinario previsto en el art. 54.2.a del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Derecho a la declaración de nulidad de la desviación extintiva del contrato de trabajo o del despido, en el supuesto que la trabajadora víctima de la violencia de género ejercitase los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral (art. 53.4.b y 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores).
- ✓ Derecho a la prestación de desempleo derivada de la suspensión o extinción de la relación laboral por decisión de la trabajadora (arts. 165, 270 y 299 de la Ley General de la Seguridad Social).